



Fokus Rufbereitschaften: Ein Fall für die Mitbestimmung?

Erneut steht die Anordnung von Rufbereitschaften im Fokus. Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anweisung des Arbeitgebers außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit an einem dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort bereithalten, um bei Bedarf kurzfristig ihre Arbeit aufzunehmen. Und jedes Jahr müssen Rufbereitschaften, bspw. für den Einsatz im Winterdienst, neu geregelt werden. Zu Erinnerung: Ende 2023 kündigten die komba gewerkschaft und der dbb den TV-Winterdienst. Dadurch wurden die Konditionen für Rufbereitschaften erheblich verbessert, da nun der TVöD mit Regelungen greift, die deutlich besser sind.

Es haben uns vermehrt Anfragen erreicht, ob Rufbereitschaften per Dienstanweisung, möglicherweise auch kurzfristig, angeordnet werden können. Hintergrund: Einige kommunale Arbeitgeber erwägen, Rufbereitschaften künftig ohne Dienstvereinbarung (DV) je nach Wetterlage kurzfristig anzuordnen, um Kosten zu sparen. Doch kurzfristige Anordnungen von Rufbereitschaft durch Dienstanweisung oder ggf. kurzfristige Anordnung von Überstunden außerhalb der regulären Arbeitszeit sind ohne Mitbestimmung und DV nicht zulässig. Es bedeutet ein Abweichen vom ArbZG und greift damit massiv in die Freizeit der Beschäftigten ein.

Nach **§ 51 MBG SH** bestimmt der Personalrat bei Maßnahmen zur Regelung der Arbeitszeit, bei der Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit: "Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen."

1. **Regelung der Arbeitszeit:**

- Die Anordnung von Rufbereitschaften beeinflusst die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, da die Mitarbeiter in Bereitschaft sein müssen und somit ihre Arbeitszeit geregelt wird.

2. **Einbeziehung zur Sicherung der dienstlichen Interessen:**

- Gemäß § 51 MBG SH besteht ein Mitbestimmungsrecht bei allgemeinen Maßnahmen zur Regelung der Arbeitszeit, auch die Organisation von Rufbereitschaften.

3. **Schutz der Mitarbeiter:**

- Das Mitbestimmungsrecht garantiert, dass die Vereinbarung von Rufbereitschaften nicht einseitig zu Lasten der Mitarbeiter erfolgt. Es sorgt für einen Ausgleich zwischen den Interessen der Dienststelle und den Rechten der Arbeitnehmer, so dass kurzfristige Anordnungen ohne generelle Dienstvereinbarung nicht möglich sind.

Damit die Dienststelle die Anordnung von Rufbereitschaft oder eine Dienstanweisung zur Rufbereitschaft durchführen darf, ist sie verpflichtet, beim Personalrat die vorherige Zustimmung zur beabsichtigten Maßnahme zu beantragen. Der Personalrat ist verpflichtet, den Antrag der Dienststelle dahingehend zu prüfen, ob der Antrag (tarif-) rechtlich einwandfrei ist. Erst wenn das der Fall ist, kann der Personalrat seine Zustimmung geben und die Dienststelle darf die beabsichtigte Maßnahme durchführen.

Rechtsprechung und MBG SH:

Die Rechtsprechung und die Bestimmungen des MBG SH klären deutlich, dass Regelungen zur Rufbereitschaft, die erhebliche Einschnitte in die Freizeit und die Arbeitszeitverteilung der Beschäftigten bedeuten, nicht ohne die Mitbestimmung des Personalrats erfolgen dürfen.

- **BVerwG (AZ: 6 P 10.11):** Mitbestimmungspflicht bei Rufbereitschaften.
- **BAG (AZ: 1 ABR 3/99):** Bestätigung der Mitbestimmungspflicht für die Anordnung von Rufbereitschaften aufgrund der Einflussnahme auf die Arbeitszeitgestaltung.

Setzen Sie sich beim Personalrat für eine Dienstvereinbarung ein, die faire und gesunde Arbeitsbedingungen bei Rufbereitschaften sicherstellt, ohne den Tarifvertrag zu untergraben. Bei Problemen hilft die Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft.